

## MODALITES DE FINANCEMENT DES ENTREPRISES ADAPTEES

Le nouveau cadre d'intervention des entreprises adaptées (EA) repose sur une clarification des modalités de financement avec une triple finalité :

- Contribuer à compenser les conséquences du handicap et des actions engagées pour l'emploi majoritaire de travailleurs handicapés sans emploi parmi les plus éloignés du marché du travail ;
- Soutenir de nouvelles approches de la mise en emploi des travailleurs handicapés, par l'expérimentation, afin de favoriser la construction de parcours individualisés fondés sur le triptyque « emploi-formation-accompagnement » avec l'objectif de faciliter les passerelles - transitions professionnelles vers les autres employeurs publics et privés ;
- Permettre le doublement du nombre de personnes accompagnées par les entreprises adaptées sur la période 2018-2022 (+ 40 000 pour atteindre 75 000 personnes en 2022).

### I. Nature et montant de l'aide financière des entreprises adaptées hors expérimentation

Le nouveau schéma financier repose sur un engagement partagé avec les représentants des EA de recentrer le recrutement sur les personnes en situation de handicap, sans emploi ou en risque de perte d'emploi en raison de leur handicap, parmi les plus éloignées du marché du travail. Cette orientation s'inscrit en cohérence avec la transformation de la politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap (réforme de l'obligation d'emploi, réaffirmation de leur caractère prioritaire au titre de l'effort du plan d'investissement dans les compétences, restructuration pour une meilleure lisibilité de l'offre de service pour les bénéficiaires et les employeurs). Ce recentrage appelle à tenir compte de l'impact du vieillissement sur la compensation de la moindre productivité, de l'adaptation de l'environnement de travail en conséquence.

#### 1.1. Le régime juridique de l'aide au poste

L'aide financière susceptible d'être versée à une entreprise adaptée « hors expérimentations » relève du régime de la subvention. Il s'agit d'une subvention salariale forfaitaire contribuant à compenser « *les conséquences du handicap et les actions engagées liées à l'emploi de travailleurs reconnus handicapés* » (R.5213-76).

Ces aides sont des aides d'Etat relevant du Règlement (UE) N° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014, en particulier son article 33 : aides à l'emploi de travailleurs handicapés sous forme de subventions salariales, et plus particulièrement du régime cadre exempté de notification N° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés.

Les EA devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles », c'est-à-dire les coûts salariaux supportés au cours de toute la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé par l'EA.

Selon la réglementation applicable, l'intensité de l'aide (en d'autres termes son montant) ne peut excéder 75% des coûts admissibles. Dans le cas contraire, la partie d'aide qui dépasse

ce seuil fait l'objet d'une récupération selon les modalités dites « écrêtage Europe » (Cf. infra § 5).

## **1.2. Le montant de l'aide financière en EA « hors expérimentation »**

Base : calculé sur le temps de travail effectif ou assimilé du salarié.

La référence ETP = durée collective du travail applicable dans l'entreprise.

Le montant de l'aide est modulé pour tenir compte de l'impact du vieillissement du travailleur handicapé sur la compensation de la moindre productivité, de l'adaptation de l'environnement de travail. Trois montants d'aide sont ainsi attachés à trois tranches d'âge. Ces montants, fixés par arrêté, sont réévalués chaque année, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance. Le cas échéant, chacun des montants de l'aide est réduit à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé.

Pour 2019, le montant est fixé comme suit :

<b>Travailleurs âgés de moins de 50 ans</b>	<b>Travailleurs âgés de 50 ans à 55 ans</b>	<b>Travailleurs âgés de 56 ans et plus</b>
15 400 euros	15 600 euros	16 000 euros

Des montants spécifiques peuvent être mis en place à Mayotte pour tenir compte du niveau du Smic en vigueur dans ce territoire.

## **1.3. L'aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident**

Une aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident peut être versée aux entreprises adaptées. Cette aide d'un montant forfaitaire de 30 % du Smic horaire brut peut être perçue lorsque l'employeur maintient le salaire. Elle tient compte de la durée du travail applicable ou de la durée inscrite au contrat en cas de travail à temps partiel, dans la limite de la durée légale du travail. Elle est calculée selon les modalités fixées par l'article R.5213-77 du code du travail.

## **1.4. Les aides financières dans le cadre de la mise à disposition auprès d'un autre employeur**

### **1.4.1. Le régime juridique de l'aide**

L'aide financière susceptible d'être versée à une entreprise adaptée relève du régime de la subvention.

Il s'agit d'une subvention forfaitaire contribuant « à l'accompagnement professionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel et faciliter l'embauche » des travailleurs handicapés mis à disposition (D.5213-81 du code du travail). L'accompagnement comme l'encadrement professionnel sont assurés par un ou plusieurs salariés, en principe permanents de l'établissement, en nombre suffisant pour créer les conditions d'un véritable parcours individualisé.

L'aide à l'accompagnement est une aide d'Etat relevant du Règlement (UE) N° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 (Article 34 : aides destinées à compenser les surcoûts liés à l'emploi de travailleurs handicapés) et plus particulièrement du régime cadre exempté de

notification N° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés.

Les EA devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles » :

- a) les coûts liés à l'adaptation des locaux ;
- b) les coûts liés à l'emploi de personnes uniquement pour le temps passé à assister les travailleurs handicapés et les coûts liés à la formation de ces personnes à cette tâche ;
- c) les coûts liés à l'adaptation des équipements existants, à l'acquisition de nouveaux équipements ou à l'acquisition et à la validation de logiciels destinés à être utilisés par les travailleurs handicapés, notamment des outils technologiques adaptés ou d'assistance, qui s'ajoutent à ceux que le bénéficiaire aurait supportés s'il avait employé des travailleurs ne souffrant pas d'un handicap ;
- d) les coûts directement liés au transport de travailleurs handicapés vers le lieu de travail et dans le cadre de leurs activités professionnelles ;
- e) les coûts salariaux pour les heures passées en rééducation par un travailleur handicapé ;
- f) lorsque le bénéficiaire de l'aide fournit un emploi protégé, les coûts de la construction, de l'installation ou de la modernisation des unités de production de l'entreprise concernée, ainsi que les coûts d'administration et de transport, pour autant que ceux-ci résultent directement de l'emploi de travailleurs handicapés.

Selon la réglementation applicable, l'intensité maximale de l'aide (en d'autres termes son montant maximum) peut correspondre à 100 % des coûts admissibles.

Les entreprises adaptées devront justifier et démontrer que les coûts que représente l'accompagnement de ces personnes, et principalement les heures passées à accompagner leurs salariés en MAD, et les coûts attachés à la formation de ces accompagnants, s'élèvent bien au montant de l'aide fixé par ETP accompagné pour l'année par arrêté. Les modalités de recueil des justificatifs seront précisées lors d'une actualisation de la fiche courant 2019.

#### **1.4.2. Le montant de l'aide**

Base : calculé sur le temps de travail effectif ou assimilé du salarié.

La référence ETP = durée collective du travail applicable dans l'entreprise.

Le montant d'aide, fixé par arrêté, est réévalué chaque année, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance.

Pour 2019, le montant de l'aide : 4 100 euros annuel pour 1 ETP (TH éligible accompagné) proratisé pour un salarié à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé.

Un montant spécifique peut être fixé à Mayotte pour tenir compte de l'évolution du salaire minimum en vigueur dans ce territoire.

## **II. Nature et montant de l'aide financière des entreprises adaptées dans le cadre des expérimentations**

L'enjeu porté par les expérimentations mises en œuvre par les entreprises adaptées volontaires, est de développer de nouvelles formes de mise en emploi des travailleurs handicapés, favorisant les passerelles vers des emplois pérennes auprès d'autres employeurs privés ou publics. La mobilisation de nouvelles formes de contrats de travail doit permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle et d'une formation, notamment

qualifiante. La personne bénéficie d'un accompagnement renforcé et individualisé, favorisant la réalisation de son projet professionnel.

Les trois expérimentations qui seront mises en œuvre sur la période 2018-2022 se distinguent notamment par la nature et le montant des aides financières auxquelles elles peuvent ouvrir droit.

### **2.1.1. L'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre du contrat à durée déterminée dit « Tremplin »**

#### **2.1.1 Le régime juridique de l'aide au poste**

L'aide financière susceptible d'être versée à une entreprise adaptée expérimentatrice relève du régime de la subvention. Il s'agit d'une subvention salariale forfaitaire contribuant à compenser « les conséquences du handicap » et les actions engagées pour l'emploi de travailleurs reconnus handicapés.

Ces aides sont des aides d'Etat relevant du Règlement (UE) N° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 (article 33 : aides à l'emploi de travailleurs handicapés sous forme de subventions salariales), et plus particulièrement du régime cadre exempté de notification N° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés.

Les EA devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles », c'est-à-dire les coûts salariaux supportés au cours de toute la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé par l'EA.

Selon la réglementation applicable, l'intensité de l'aide (en d'autres termes son montant) ne peut excéder 75% des coûts admissibles. Dans le cas contraire, la partie d'aide qui dépasse ce seuil fait l'objet d'une récupération selon les modalités dites « écrêtage Europe » (Cf. infra § 5).

#### **2.1.2. Le montant de l'aide**

L'aide est composée d'un montant socle et d'un montant modulé.

##### **2.1.2.1 Le montant socle**

Base : calculé sur le temps de travail effectif ou assimilé du salarié.

La référence ETP = durée collective du travail applicable dans l'entreprise.

Le montant d'aide au poste, fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget, est réévalué chaque année en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance (première revalorisation : 1<sup>er</sup> janvier 2019).

**Pour 2019, le montant de l'aide socle est de 10 520 € pour un ETP (proratisé pour un salarié à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé.**

Un montant spécifique peut être fixé à Mayotte pour tenir compte de l'évolution du salaire minimum en vigueur dans ce territoire.

### 2.1.2.2 La partie modulée

Le montant modulé est déterminé chaque année par la Direccte et tient compte (article 5 du décret 2018-990 du 14 novembre 2018) :

- des caractéristiques des personnes embauchées ;
- des actions et moyens mis en œuvre pour accompagner la réalisation du projet professionnel ;
- des résultats constatés à la sortie du parcours « Tremplin » : résultats de sorties en emploi dont l'emploi durable pour lequel un objectif de 30% de l'effectif est fixé chaque année.

Le montant maximum de la part modulée est fixé à 10% du montant socle. Le montant minimal est fixé à 0% du montant socle.

#### **Montant de l'aide avec modulation**

<b>Montant socle</b>	<b>Montant socle maximum (+ 10 % de modulation)</b>
10 520 € 7 940 € à Mayotte	11 572€ 8 734€ à Mayotte

Le paiement de la part modulée s'effectuera au plus tard le mois suivant le dialogue de gestion qui déterminera le pourcentage de cette modulation. Dans tous les cas, le paiement devra intervenir avant le 31 mars de l'année N+1. **Le premier exercice de modulation aura lieu en 2020 au titre des résultats de l'année 2019.**

### 2.2.2. L'aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident

Une aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident peut être versée aux entreprises expérimentatrices. Cette aide d'un montant forfaitaire de 30 % du Smic horaire brut peut être perçue lorsque l'employeur maintient le salaire. Elle tient compte de la durée du travail applicable ou de la durée inscrite au contrat en cas de travail à temps partiel, dans la limite de la durée légale du travail. Elle est calculée selon les modalités fixées par l'article 5 du décret 2018-990 du 14 novembre 2018.

## 2.2. Expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles dans le cadre de l'entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)

### 2.2.1. Le régime juridique de l'aide

L'aide financière susceptible d'être versée à une entreprise adaptée expérimentatrice relève du régime de la subvention.

Il s'agit d'une subvention forfaitaire contribuant à l'accompagnement des travailleurs handicapés intérimaires. L'accompagnement comme l'encadrement professionnel sont assurés par un ou plusieurs salariés, en principe permanents de l'établissement, en nombre suffisant pour créer les conditions d'un véritable parcours individualisé.

L'aide à l'accompagnement est une aide d'Etat relevant du Règlement (UE) N° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 (article 34 : aides destinées à compenser les surcoûts liés à l'emploi de travailleurs handicapés) et plus particulièrement du régime cadre exempté de

notification N° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés.

Les EA devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles » :

- a) les coûts liés à l'adaptation des locaux ;
- b) les coûts liés à l'emploi de personnes uniquement pour le temps passé à assister les travailleurs handicapés et les coûts liés à la formation de ces personnes à cette tâche ;
- c) les coûts liés à l'adaptation des équipements existants, à l'acquisition de nouveaux équipements ou à l'acquisition et à la validation de logiciels destinés à être utilisés par les travailleurs handicapés, notamment des outils technologiques adaptés ou d'assistance, qui s'ajoutent à ceux que le bénéficiaire aurait supportés s'il avait employé des travailleurs ne souffrant pas d'un handicap ;
- d) les coûts directement liés au transport de travailleurs handicapés vers le lieu de travail et dans le cadre de leurs activités professionnelles ;
- e) les coûts salariaux pour les heures passées en rééducation par un travailleur handicapé ;
- f) lorsque le bénéficiaire de l'aide fournit un emploi protégé, les coûts de la construction, de l'installation ou de la modernisation des unités de production de l'entreprise concernée, ainsi que les coûts d'administration et de transport, pour autant que ceux-ci résultent directement de l'emploi de travailleurs handicapés.

Selon la réglementation applicable, l'intensité maximale de l'aide (en d'autres termes son montant maximum) peut correspondre à 100 % des coûts admissibles.

Les EA TT devront justifier et démontrer que les coûts que représentent l'accompagnement de ces personnes, et principalement les heures passées à accompagner leurs salariés en MAD, et les coûts attachés à la formation de ces accompagnants, s'élèvent bien au montant de l'aide fixé par arrêté au titre de l'année.

### **2.2.2. Montant de l'aide financière**

Base : calculé sur le temps de travail effectif ou assimilé du salarié.

La référence ETP = durée collective du travail applicable dans l'entreprise.

Le montant d'aide, fixé par arrêté à compter de 2020, est réévalué chaque année, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance.

Pour 2019, le montant de l'aide : 4 472 euros annuel pour 1 ETP accompagné (proratisé pour un salarié à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé).

Un montant spécifique peut être fixé à Mayotte pour tenir compte de l'évolution du salaire minimum en vigueur dans ce territoire.

## **2.3. Expérimentation d'un modèle d'entreprise adaptée pro-inclusive fondée sur la mixité et la parité dans les effectifs salariés entre travailleurs handicapés et autres profils.**

### **2.3.1. Le régime juridique de l'aide financière**

L'aide financière susceptible d'être versée à une entreprise adaptée expérimentatrice relève du régime de la subvention. Il s'agit d'une subvention salariale forfaitaire contribuant à compenser « les conséquences du handicap » et les actions engagées pour l'emploi de travailleurs reconnus handicapés.

Ces aides sont des aides d'Etat relevant du Règlement (UE) N° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 (article 33 : aides à l'emploi de travailleurs handicapés sous forme de subventions salariales), et plus particulièrement du régime cadre exempté de notification N° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés.

Les EA devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts dits « admissibles », c'est-à-dire les coûts salariaux supportés au cours de toute la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé.

Selon la réglementation applicable, l'intensité de l'aide (en d'autres termes son montant) ne peut excéder 75% des coûts admissibles. Dans le cas contraire, la partie d'aide qui dépasse ce seuil fait l'objet d'une récupération selon les modalités dites « écrêtage Europe » (Cf. infra § 5).

### **2.3.2. Le montant de l'aide**

Base : calculé sur le temps de travail effectif ou assimilé du salarié. La référence ETP = durée collective du travail applicable dans l'entreprise.

Le montant d'aide au poste, fixé par arrêté, est réévalué chaque année, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance.

Pour 2019, le montant de l'aide est de 11 980 € pour un salarié en ETP (proratisé pour un salarié à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé).

Un montant spécifique peut être fixé à Mayotte pour tenir compte de l'évolution du salaire minimum en vigueur dans ce territoire.

### **2.3.3. L'aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident.**

Une aide minorée en cas d'absence pour maladie ou accident peut être versée aux entreprises expérimentatrices.

Cette aide d'un montant forfaitaire de 30 % du Smic horaire brut peut être perçue lorsque l'employeur maintient le salaire. Elle tient compte de la durée du travail applicable ou de la durée inscrite au contrat en cas de travail à temps partiel, dans la limite de la durée légale du travail. Elle est calculée selon les modalités fixées par le décret relatif à l'expérimentation.

## **III. La période transitoire 2019**

Les évolutions du système d'information géré par l'Agence de services et de paiement seront livrées progressivement sur le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> trimestre 2019 (cf. *infra* § 6). Par conséquent, les versements des aides au titre des bordereaux de janvier à mars, y compris pour les expérimentations, seront effectués selon les modalités antérieures à la réforme, soit un montant annuel de 14 604 euros (soit 80% du Smic) par ETP.

Dès la livraison du moteur de calcul (fin avril), une régularisation interviendra sur l'ensemble de la période écoulée, pour faire application des nouvelles conditions financières définies par l'arrêté fixant le montant des aides pour 2019. C'est à cette date que les aides liées à la mise à disposition commenceront à être versées.

#### IV. Les modalités de versement des aides par l'Agence de services et de paiement.

L'Etat, par convention, confie à l'Agence de services et de paiement, le versement de l'aide selon les modalités qui suivent :

##### 4.1. Les aides sont versées mensuellement aux entreprises adaptées.

Elles sont calculées en équivalents temps plein travaillés au vu du nombre de travailleurs handicapés ouvrant droit à l'aide et ayant travaillé au cours du mois. Ce versement mensuel est limité à un douzième de l'enveloppe financière fixée par l'avenant au contrat conclu. En cas de sous-consommation sur un mois donné, les crédits correspondants sont reportés sur le ou les mois suivants. Ce principe de capitalisation reprend un système déjà existant.

##### **Exemple :** Avenant financier annuel de 12 000 €

Janvier : la limite mensuelle est de 1 000 € (soit 1/12ème de l'AF)

Si sur janvier, l'ASP paye 800 € (sous consommation de 200 €), alors :

- sur le mois suivant (février), la nouvelle limite de financement sera de 1 200 € (1 000 + 200).

Si le report (ici 200 €) n'est pas consommé en février, le solde sera reporté sur le mois suivant.

##### 4.2. Au fil de l'eau : paiements complémentaires au vu des éventuelles modifications de bordereaux de demande de paiement.

A l'instar du fonctionnement existant avant la réforme, l'ASP procédera « au fil de l'eau » à la régularisation des paiements des bordereaux modifiés par l'EA (dans la limite de l'avenant financier), que l'action soit justifiée par :

- une modification à l'initiative de l'EA (exemple : ajout d'un salarié, ajout d'une RQTH...);
- une demande de régularisation par l'EA faisant suite à une modification d'avenant financier par la Direccte.

##### 4.3. Des exercices de régulations-écrêtages sont réalisés quatre fois par an :

- En mai, lors du paiement du bordereau du mois d'avril
- En septembre, lors du paiement du bordereau du mois d'août
- En décembre, lors du paiement du bordereau du mois de novembre
- En janvier, lors du paiement du bordereau du mois de décembre

A ces occasions, plusieurs exercices seront réalisés :

- **Ajustement pour optimiser la consommation.** Ce système permet de réaliser la parfaite adéquation entre ce à quoi l'EA a droit (au titre de son avenant financier) et ce qu'elle a effectivement réalisé en termes d'embauches.

En effet, si le report des crédits non-consommés sur les mois suivants (cf. supra §4.1) permet de limiter la sous-consommation d'enveloppe, il n'assure pas une consommation totale de l'enveloppe pour les EA qui présentent une forte activité en début d'année. Dans ce cas, la régularisation permet d'ajuster les aides versées au plus près des embauches réalisées depuis le 1<sup>er</sup> janvier.



- **Contrôle des normes en vigueur** (proportion maximale de TH financés, règles européennes relatives aux aides d'Etat) (cf. § *infra* 5)

Pour 2019, le calendrier est adapté ; le premier exercice d'écêtement plafond interviendra au mois de juin, lors du paiement du bordereau du mois de mai et au mois de septembre lors du paiement du bordereau du mois d'août.

**4.4. Le montant de la part modulée** est versé à la structure par l'Agence de services et de paiement en une seule fois, sur notification de la décision de l'administration.

## 5. Les contrôles opérés par l'Agence de services et de paiement au titre des mécanismes de régulations-écêtements

La réforme du cadre d'intervention des EA fait intervenir deux mécanismes de régulation complémentaires qui sont induits respectivement par :

- l'introduction d'une norme fixant une proportion maximale de travailleurs handicapés pour laquelle l'aide peut être financée par rapport à l'effectif salarié annuel, dans les conditions fixées par l'article D. 5213- 63-1 ;
- l'obligation de se conformer aux règles européennes des aides d'Etat. Pour les aides sous la forme de subvention salariale, la réglementation impose que le montant de l'aide n'excède pas 75 % des coûts admissibles, c'est-à-dire les coûts salariaux supportés au cours de toute la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé.

L'Agence de services et de paiements est chargée du versement des aides et du contrôle, notamment à partir des déclarations des entreprises adaptées réalisées sous forme dématérialisée auprès d'elle, du respect des proportions minimale et maximale de travailleurs handicapés dans les effectifs salariés et du respect des règles européennes relatives aux aides d'Etat.

### 5.1 Modalités de calcul de l'écêtement dit « plafond » au titre l'article D.5213-63-1

L'ASP calcule le pourcentage de travailleurs handicapés qui perçoivent effectivement les aides par rapport à l'effectif total de l'entreprise en ETP (CDD Tremplin exclus du numérateur et du dénominateur) :

$$\text{Pourcentage de TH} = \frac{\text{TH en ETPT pour lesquels l'AAP classique + l'aide minorée + la MAD sont payées}}{\text{ETP (contrat de travail) de l'ensemble des effectifs (hors CDD Tremplin)}}$$

En 2019, le plafond de financement est fixé à 90% de l'effectif salarié annuel de l'entreprise pour les EA existantes, et à 75% de l'effectif salarié annuel pour les nouvelles EA créées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 (cf. fiche 2).

Le pourcentage sera apprécié à plusieurs moments dans l'année (lors des exercices mentionnés au 4.3 supra) et pourra alors donner lieu à des écêtements, puis à des régularisations d'écêtement si besoin.

In fine, le pourcentage de TH définitivement retenu correspondra à la moyenne annuelle en ETPT calculée lors du paiement du bordereau du mois de décembre de l'année.

L'ASP effectuera des contrôles pour vérifier l'impact des éventuelles modifications de bordereaux qui pourraient être réalisées a posteriori, par exemple l'année suivante.

**Exemple :** Une EA qui compte :

- 13 ETP ouvrant droit à l'aide au poste classique, dont 11 financés
- 8 ETP en MAD, dont 7 financés
- 2 travailleurs valides (ou handicapés autres profils n'ouvrant pas droit aux aides spécifiques aux EA)
- 1 ETP en CDD Tremplin

### 1. Plafond de financement

Calcul du pourcentage de TH ouvrant droit aux aides, qui perçoivent effectivement les aides

$$11 + 7 / 13 + 8 + 2 = 78,26\%$$

Dans ce cas, 78,26 % des effectifs ont été financés.

S'il s'agit d'une EA existant avant la réforme, aucun écrêtage ne sera réalisé car le pourcentage est inférieur à 90%.

En revanche, si l'EA a été créée en 2019, alors un écrêtage sera réalisé pour limiter le financement à hauteur de 75% de l'effectif salarié annuel.

### 5.2. Modalités de l'écrêtage dit « Europe » au titre du respect de la réglementation des aides d'Etat

Ce contrôle concerne les aides au poste hors expérimentation, les aides en CDD Tremplin et les aides aux EA pro-inclusives (à l'exclusion des EATT).

Ces aides sont des aides d'Etat relevant du Règlement (UE) N° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014, en particulier son article 33 : aides à l'emploi de travailleurs handicapés sous forme de subventions salariales ; régime cadre exempté de notification N° SA.40208 relatif aux aides en faveur de l'emploi des travailleurs défavorisés et des travailleurs handicapés.

Les EA devront être en mesure de justifier et démontrer que l'aide perçue contribue à couvrir les coûts « admissibles », c'est-à-dire les coûts salariaux supportés au cours de toute la période pendant laquelle le travailleur handicapé est employé.

Selon la réglementation applicable, l'intensité maximale de l'aide (en d'autres termes son montant) ne peut excéder 75% des coûts admissibles. Dans le cas contraire, la partie d'aide qui dépasse ce seuil fait l'objet d'une récupération selon les modalités dites « écrêtage Europe » :

a = Salaires + charges d'un salarié bénéficiant de l'aide au poste

b = montant de l'aide au poste versée

Si (b) > 75% de (a) : alors écrêtage à hauteur de 75% de (a)

Une actualisation des règles relative à l'écrêtage Europe est susceptible d'intervenir en cours d'année 2019.

### 5.3. Les règles de non cumul

Les aides susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens ne peuvent se cumuler pour un même poste, avec une autre aide de même nature et ayant le même objet, versée par l'Etat. Ces aides sont des subventions.

Type d'aide	Nature	Objet
<b>Aide au poste (CDD tremplin-EA hors expérimentation- EA Pro-inclusive)</b>	Cette subvention est une aide forfaitaire à l'emploi de travailleurs reconnus handicapés versée à l'entreprise adaptée qui peut varier pour tenir compte de l'impact du vieillissement de ces travailleurs.	Subvention salariale forfaitaire contribuant à compenser les conséquences du handicap et des actions engagées liées à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés
<b>Aide à l'accompagnement (MAD-EATT)</b>	Cette subvention est une aide financière forfaitaire versée à l'entreprise adaptée au titre de l'accompagnement professionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel du travailleur handicapé et faciliter son embauche.	Cette subvention forfaitaire contribue à financer un accompagnement socioprofessionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel et faciliter l'embauche du travailleur reconnu handicapé mis à disposition auprès d'un autre employeur.

## 6. Les outils à mettre à la disposition des EA et des Direccte et évolution du système d'information géré par l'Agence de services et de paiement

### 6.1 Outils

Chaque mois, l'EA disposera d'un état explicatif de ses paiements. En particulier, après chaque exercice de régularisation-écrêtage, l'EA devra comprendre le détail de tous les calculs.

De plus, un module Excel sera mis à la disposition des EA pour leur permettre de comprendre et d'anticiper les aides qu'elles seront susceptibles de recevoir au regard de leur activité prévisionnelle. Cet outil permettra de simuler la réponse paiement / effectifs réalisés.

## 6.2 Calendrier prévisionnel de l'évolution du système d'information

Période	Eléments livrés par l'ASP
<b><u>Janvier 2019</u></b>	<b><u>Lot 1</u></b> : bordereaux mensuels adaptés à la réforme (saisie de tous les salariés, avec leurs heures de travail mensuelles et leur salaire brut mensuel chargé), identification des salariés mis à disposition et des CDD Tremplin, nouveaux référentiels)
<b><u>Février 2019</u></b> (bordereaux de janvier)	
<b><u>Mars 2019</u></b> (bordereaux de février)	<u>Paiement des aides à hauteur de 80% du SMIC pour les aides au poste et les CDD Tremplin, et 0 euro pour les mois concernés par la mise à disposition.</u>
<b><u>Avril 2019</u></b> (bordereaux de mars)	<b><u>Mi-avril – Lot 2.1</u></b> : livraison des écrans « CPOM » et « Avenants financiers » adaptés à la réforme. <b><u>Fin avril - Lot 2.2</u></b> : livraison du moteur de calcul des aides. Régularisation des paiements antérieurs, en application des montants fixés par arrêté à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019.
<b><u>Mai 2019</u></b> (bordereaux d'avril)	
<b><u>Juin 2019</u></b> (bordereaux de mai)	<b><u>Lot 2.3 : Premier exercice de régularisation-écrêtage (plafond)</u></b>
<b><u>Juillet 2019</u></b> (bordereaux de juin)	<b><u>Lot 3</u></b> : Restitutions générées dans l'extranet et tableaux de bord de pilotage produits par la DGEFP/MPP/SID EA grâce à un flux de données hebdomadaires
<b><u>Août 2019</u></b> (bordereaux de juillet)	
<b><u>Septembre 2019</u></b> (bordereaux d'août)	<u>Deuxième exercice de régularisation-écrêtage (plafond + Europe)</u>
<b><u>Octobre 2019</u></b> (bordereaux de septembre)	
<b><u>Novembre 2019</u></b> (bordereaux d'octobre)	
<b><u>Décembre 2019</u></b> (bordereaux de novembre)	<u>Troisième exercice de régularisation-écrêtage (plafond + Europe)</u>
<b><u>Janvier 2020</u></b> (bordereaux de décembre)	<u>Quatrième exercice de régularisation-écrêtage (plafond + Europe)</u>
<b><u>Début 2020</u></b>	<b><u>Lot 4</u></b> : module de calcul automatique de la part modulée du CDD Tremplin